



Working Paper no. **85**

**Le carriere dei lavoratori dipendenti prima e dopo le riforme:
un'esplorazione su WHIP**

Roberto Leombruni – Università di Torino e Laboratorio Revelli

Laboratorio R. Revelli, *Collegio Carlo Alberto*
Via Real Collegio, 30 - 10024 Moncalieri (TO)

Tel. +39 011 670.50.60 - Fax +39 011 670.50.61
www.laboratoriorevelli.it - labor@laboratoriorevelli.it

LABOR is an independent research centre of the Collegio Carlo Alberto

Le carriere dei lavoratori dipendenti prima e dopo le riforme: un'esplorazione su WHIP

Roberto Leombruni – Università di Torino e Laboratorio Revelli

1. Introduzione

Durante gli anni Novanta la regolazione del mercato del lavoro ha subito una serie di modificazioni che in letteratura sono state definite “riforme al margine”, poiché uno dei loro tratti ricorrenti è stato di toccare il meno possibile le regole del gioco per coloro che lavoravano già stabilmente e concentrare il loro campo di applicazione alle nuove coorti che si stavano affacciando sul mercato. Se da un lato la definizione è appropriata, in quanto il grosso del mercato ne è stato interessato solo – appunto – marginalmente, dal punto di vista di chi in quel margine si è trovato persino il termine riforme appare un *understatement*. I contratti di lavoro e il sistema pensionistico, vale a dire i due pilastri normativi che accompagnano la vita lavorativa di una persona, sono stati letteralmente rivoluzionati rispetto alle regole del gioco tutt'ora sostanzialmente valide per le coorti precedenti.

Limitandoci alle innovazioni che hanno interessato i contratti di lavoro, prima delle riforme esistevano solo lavoro autonomo e dipendente, quest'ultimo articolato in pochissime tipologie diverse; oggi si è aggiunto il *tertium genus* del lavoro c.d. parasubordinato, e per il lavoro dipendente sono state contate più di quaranta tipologie contrattuali differenti. Stime recenti ci dicono che ormai un quarto dei lavoratori sotto i trent'anni appartiene a queste nuove forme di lavoro, e che per più della metà dei giovani rappresentano la prima esperienza di lavoro.

Nei dieci anni che sono trascorsi dall'entrata in vigore del pacchetto Treu, uno dei cardini di questa “rivoluzione al margine”, la letteratura si è interrogata a più riprese sul fatto che le riforme siano state appropriate, abbiano portato i risultati sperati, non abbiano chiesto un prezzo troppo alto a particolari sottogruppi di popolazione. Proprio la portata radicale delle modifiche avvenute, però, ha reso e rende particolarmente arduo rispondere a questi interrogativi. Per restare nella metafora, le rivoluzioni non si prestano facilmente ad analisi di tipo causale, soprattutto quando al crollo del regime segue il caos: da un punto di vista metodologico forse sono più richieste le competenze dello storico che dello statistico.

Fuori di metafora, le risposte che sin'ora la letteratura ha dato sono state forzatamente limitate a domande molto specifiche, che nonostante la cronica povertà di fonti informative adeguate allo scopo stanno comunque aiutando a chiarire gli effetti di alcuni dei tasselli di un processo di riforma tanto radicale. L'obiettivo di questo lavoro non è di passare in rassegna e discutere direttamente questa letteratura, ma di dare uno sguardo più da lontano ad alcune caratteristiche aggregate del mercato del lavoro prima e dopo il processo di riforme, per esaminare se e come sono mutate alcune dinamiche fondamentali per poter ricomporre quei tasselli in un quadro coerente. Le caratteristiche esaminate sono tre.

La prima riguarda la mobilità del lavoro. La domanda che mi porrò è molto semplice: la mobilità del lavoro è effettivamente aumentata? La risposta non è ovvia, per il solo fatto che ci sono state le riforme: se e come un dato livello di rigidità della normativa si traduce in una effettiva rigidità del mercato è una questione che va valutata empiricamente, e non può essere utilizzata come assunto. Ciò che viene definito dalla normativa infatti sono le regole del gioco, che possono tradursi in una mobilità dei lavoratori più o meno alta in funzione di qual è l'*enforcement* della

normativa stessa – cioè di quanto questa viene rispettata e fatta rispettare – e della composizione di domanda e offerta di lavoro (Del Conte, Devillanova e Morelli, 2004; Bertola, Boeri e Cazes, 1999). La domanda che dobbiamo porci quindi è quanto e dove le riforme hanno effettivamente modificato la mobilità del lavoro, aggiornando un quadro empirico che, per quel che riguarda le evidenze desumibili da WHIP, era fermo al 1999 (Leombruni e Quaranta, 2005). Quanto sappiamo per gli anni seguenti deriva ad oggi solo da alcune esplorazioni svolte sulle Rilevazioni delle Forze di Lavoro dell'Istat, che per la verità parlano piuttosto di un calo della mobilità, proprio negli anni seguenti al 1999 (Trivellato *et al.*, 2005).

La seconda caratteristica che consideriamo riguarda le discontinuità che si possono osservare nelle carriere lavorative, e in particolare quelle legate ai tempi di rientro nell'occupazione dipendente. Una preoccupazione molto comune rispetto alle nuove forme di lavoro è che la flessibilità concessa alle imprese si traduca in una instabilità senza rete – in precarietà – soprattutto per i giovani. La teoria però ci insegna che tra i pregi di una regolamentazione più flessibile vi è il fatto che il mercato è più capace di creare occupazione, poiché le imprese, potendo gestire più liberamente il fattore produttivo lavoro, avrebbero minori “timori” ad assumere e più ampie possibilità di sviluppo. Quello che occorre verificare, quindi, è se a una eventuale maggior instabilità del lavoro sia associata anche una maggiore facilità, quando si perde il lavoro, nel trovare una nuova occupazione.

La terza caratteristica che consideriamo riguarda anch'essa gli effetti positivi che un mercato del lavoro flessibile può avere sulle carriere dei giovani. Una domanda classica che la letteratura si è posta, non solo in Italia, è se i nuovi contratti diano ai giovani una opportunità di entrare più facilmente nel mondo del lavoro e di accumulare da subito esperienza, favorendone quindi una miglior crescita professionale e di carriera. Sono diversi i punti di vista che si possono adottare per affrontarla. Un approccio comune è quello di guardare alle transizioni tra tipologie di contratto di lavoro diverse, ricercando eventuali nessi causali tra la forma contrattuale con la quale un giovane entra e la sua carriera successiva, e in particolare se le nuove forme di lavoro non siano in realtà una porta di ingresso verso il lavoro tipico a tempo indeterminato (vedi ad esempio Berton *et al.* (2008) e gli studi lì citati). Un altro punto di vista, adottato qua, guarda alla mobilità delle retribuzioni, per chiedersi se e quanto le disparità che possiamo trovare nella distribuzione sezionale dei redditi si modificano quando consideriamo una definizione di reddito più vicina all'idea di reddito permanente. L'idea, che risale almeno a Friedman (1962), è già stata applicata dall'Ocse (1996; 1997) per affrontare una domanda simile a quella che ci stiamo ponendo, e cioè se i lavori a basso salario siano una “trappola” o un passaggio verso un lavoro meglio remunerato. Le evidenze trovate erano che l'Italia, nel novero dei paesi Ocse considerati, risultava essere quello con minore mobilità nelle retribuzioni, corroborando quindi l'ipotesi della “trappola”. La domanda che mi porrò, quindi, non è se negli anni post-riforme i lavoratori entrati con i nuovi contratti si trovano svantaggiati rispetto a chi entra, negli stessi anni, con un contratto tipico; quanto se il mercato del lavoro, che prima delle riforme presentava delle “trappole” per chi vi entrava, dà oggi migliori opportunità a chi parte da situazioni lavorative poco fortunate di veder ridotti i divari con i suoi pari.

Le evidenze che presenterò sono tutte tratte dalla fonte che permette in modo più accurato di misurare a livello individuale i flussi di lavoratori e i redditi da lavoro dipendente, il *Work Histories Italian Panel* (Whip), sviluppato da Università di Torino e Laboratorio Revelli a partire dai dati amministrativi dell'Inps, attualmente disponibile dal 1985 al 2004. Uno dei limiti di Whip, ereditato da questo studio, è che ricopre solo una parte della forza lavoro Italiana: sono esclusi i dipendenti pubblici, alcune categorie di lavoro autonomo e il lavoro nero. Per scelta quasi obbligata restringerò

ulteriormente il campo di osservazione al solo lavoro dipendente, per via di alcuni problemi di misura delle retribuzioni nell'ambito del lavoro autonomo e parasubordinato.

2. Andamenti di lungo periodo della mobilità del lavoro

Il primo indicatore di mobilità che considero in questa sezione è il *gross worker turnover* (*gwt*), o tasso di rotazione, che mette a rapporto quanti rapporti di lavoro sono iniziati o finiti in un dato anno e lo stock di lavoratori^{1, 2}.

Questo indicatore assume il suo valore minimo nell'ipotesi in cui ciascuno ha un solo lavoro per tutta la vita. In questo caso opera solo il *turnover* demografico legato agli ingressi dei giovani e ai pensionamenti degli anziani, e il *gwt*, ipotizzando carriere lunghe quarant'anni, assumerebbe un valore del 5%. E aumenta al crescere dei flussi osservati nell'unità di tempo, ovvero al ridursi della stabilità dei rapporti di lavoro: se per ipotesi tutti gli individui cambiassero lavoro ogni anno il *gwt* assumerebbe un valore del 200%. A livello interpretativo, è importante sottolineare che l'unità di rilevazione non è l'individuo, ma il rapporto di lavoro. Il *gwt* in altre parole non va interpretato come percentuale di lavoratori che effettuano un movimento nell'anno – grandezza colta dal tasso di riallocazione analizzato oltre – bensì come velocità con la quale i lavoratori “ruotano” su una data quantità di forza lavoro utilizzata dalle imprese.

La dinamica complessiva del *gwt* è rappresentata in Figura 1 dalla linea continua. L'andamento negli anni pre-riforme mostra un evidente legame della mobilità con il ciclo economico, nelle modalità che suggerisce la teoria (Blanchard e Diamond, 1990). Il *gwt* registra il suo valore più basso negli anni di recessione 1991-93, mentre è stabile o cresce nei periodi di espansione (1986-90 e 1994-98). Dopo il '97, anno nel quale il pacchetto Treu introduce il lavoro interinale e fa una prima liberalizzazione dei contratti a tempo determinato, assistiamo a una crescita piuttosto pronunciata del tasso di rotazione, fino al 2000. In seguito la crescita sostanzialmente si arresta, confermando quindi le stime di Trivellato e altri (2005), come se il sistema avesse già trovato un suo equilibrio. Il valore assunto a fine periodo peraltro è tutto fuorché basso. In condizioni di stato stazionario esiste un legame molto semplice tra il *turnover* e la durata in anni dei rapporti di lavoro, che risulta pari a due volte il reciproco del *gwt*. Il tasso sopra l'80% registrato nel 2003 corrisponde a una durata media dei contratti di lavoro inferiore ai due anni e mezzo.

Venendo alla domanda che ci eravamo posti, e cioè se dopo le riforme sia possibile rilevare una tendenza alla crescita della mobilità, sembra quindi che la risposta sia decisamente affermativa, ma son necessarie due cautele. Ci sono infatti due fattori che possono far sì che a una crescita del *gwt* non corrisponda un incremento per così dire “strutturale” nella mobilità. In primo luogo, a partire dal 1998 c'è stato un grosso incremento nel numero totale di lavoratori dipendenti nel settore privato, e quindi, almeno da un punto di vista occupazionale, questi vanno considerati anni di ciclo crescente, nei quali il *gwt* è tendenzialmente superiore ai suoi valori di equilibrio. Di quanto più alto? La teoria ci dice che il legame col ciclo è dovuto una dinamica fortemente prociclica del tasso di associazione e debolmente anticiclica del tasso di separazione; da cui un *gwt* – che è la somma dei due – complessivamente pro-ciclico. Potremmo quindi considerare come tetto massimo per la sovrastima l'eccesso di associazioni sulle separazioni – che coincide col tasso di crescita

¹ Detto a il numero di rapporti di lavoro iniziati nell'anno, s il numero di rapporti di lavoro terminati nell'anno, e n lo stock di lavoratori medio annuo espresso in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno, il *gwt* è definito dal rapporto $(a + s)/n$. Vedi Leombruni e Quaranta (2005) per ulteriori dettagli.

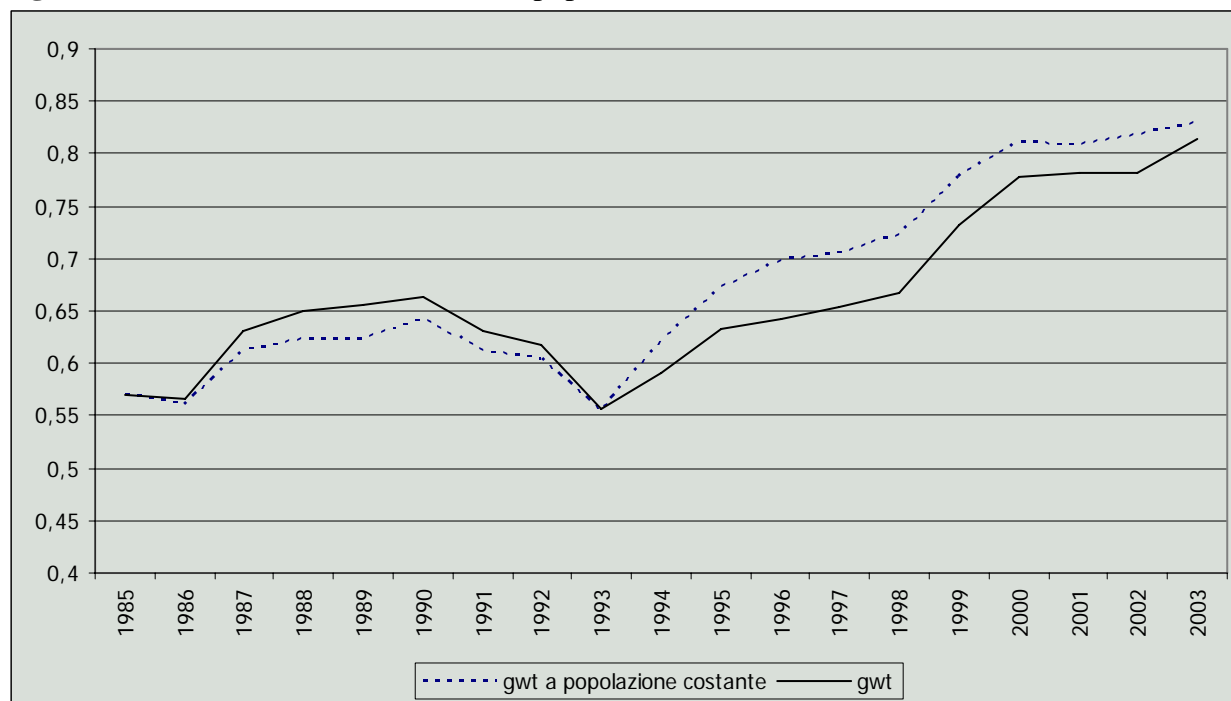
² Una precisazione: l'unità di analisi è il rapporto di lavoro, inteso come relazione caratterizzata da continuità nel tempo osservata tra lavoratore e impresa. Il fuoco quindi non è sui contratti di lavoro. Se osserviamo un lavoratore con tre contratti di lavoro a tempo determinato successivi con la stessa impresa, ma senza soluzione di continuità, li considereremo parte dello stesso rapporto di lavoro.

dell'occupazione – ipotizzando cioè per le seconde una dinamica neutra rispetto al ciclo. Negli anni successivi al 1998 il tasso di crescita dell'occupazione nella popolazione di riferimento di WHIP è stato di circa il 4% annuo; nell'ipotesi fatta quindi la crescita “minima” del *gwt* al netto della crescita occupazionale sarebbe stata di 11 punti percentuali anziché i 15 registrati.

Il secondo fattore da considerare riguarda eventuali effetti di composizione. Supponiamo che la mobilità dei lavoratori sia per qualche motivo strutturalmente maggiore in una data regione che nel resto del paese. Se, *ceteris paribus*, vi fosse un grosso incremento nel numero di occupati in questa regione, si osserverebbe un aumento nella mobilità per il solo fatto che nella misura del *gwt* assumerebbe un peso maggiore una zona del paese caratterizzata da alta mobilità. Questo sarebbe però un aumento spurio, in quanto – nell'esempio – non ci sono state modifiche né nella flessibilità della normativa né nei comportamenti di lavoratori e imprese. Per controllare per effetti di composizione di questo tipo, riporto in figura una misura del *gross worker turnover* a popolazione costante, ipotizzando cioè che la composizione della popolazione non sia mutata rispetto alle caratteristiche che sappiamo avere un impatto rilevante sulla mobilità³.

L'esercizio evidenzia in tutto l'ultimo decennio del periodo un continuo e sensibile incremento del *gwt* a popolazione costante, che sale sopra l'80% già nel 2000. La differenza rispetto al *gwt* è probabilmente da ricondurre alla generazione dei *baby boomers* che in quegli anni è uscita dalla sua fase di ingresso nel mercato del lavoro, che da un punto di vista della mobilità è quella certamente più turbolenta. È da sottolineare come la crescita inizi già negli anni post-recessione, ben prima quindi del pacchetto Treu. Negli anni successivi al 1998 la dinamica del *gwt* a popolazione costante è leggermente più rallentata, ma – pure tenendo conto del primo fattore citato – non tanto da indurre a ritenere spurio il forte incremento della mobilità osservato anche negli anni post-riforma.

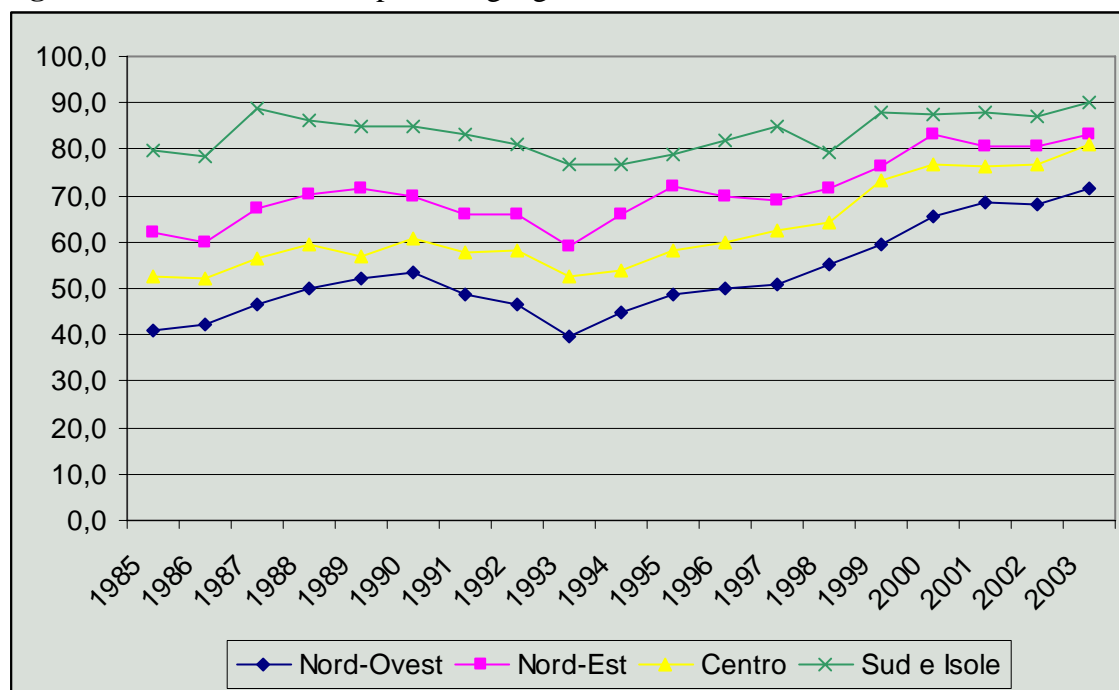
Figura 1. Tasso di rotazione normale e a popolazione costante, 1985-2003



³ La disaggregazione considerata prevede quattro classi di età (14-24, 25-34, 35-54, 55+), otto settori (le divisioni Ateco81, senza agricoltura e settore pubblico) e quattro aree di lavoro (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud e Isole), utilizzando come anno base il 1985.

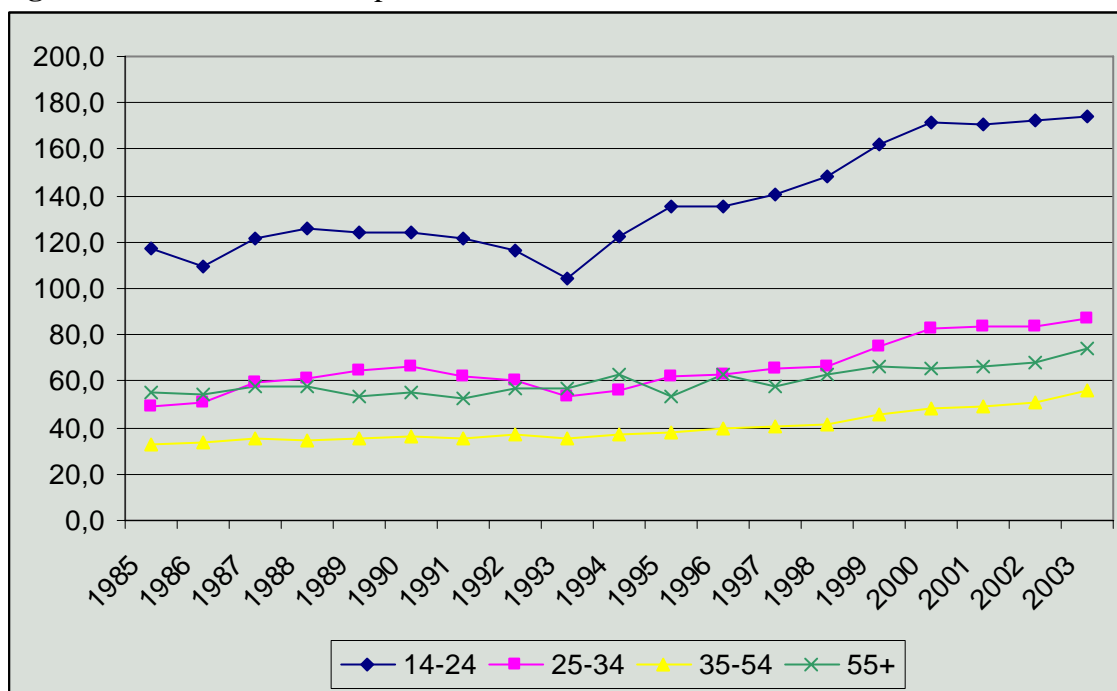
Guardando ad alcune disaggregazioni del *gwt* risaltano due dati interessanti. Il primo riguarda le differenze geografiche. In tutti gli studi precedenti effettuati sui dati WHIP le regioni del Sud e Isole si sono sempre caratterizzate per tassi di rotazione della forza lavoro decisamente più elevati che nel resto del paese, mentre all'estremo opposto la “palma” di mercato meno mobile è sempre andata al Nord-Ovest. Differenze almeno in parte spiegate da effetti di composizione molto importanti: nel Nord-Ovest, rispetto al Sud del paese, il tessuto produttivo è caratterizzato da imprese di dimensioni in media maggiori, e pertanto i minori flussi che si registrano sono coerenti con una relazione mobilità-dimensione di impresa che sappiamo essere molto forte. Il dato nuovo è che queste differenze si sono ridotte di molto nel tempo, e in particolare dopo il 1997 (Figura 2). A metà degli anni Ottanta al Sud il tasso di rotazione era sostanzialmente il doppio di quanto registrato al Nord-Ovest. Negli anni 2000 la differenza è solo più del 30%. È interessante notare come questa sorta di *catch-up* sia legato a una forte dinamica di crescita della mobilità soprattutto nel Nord-Ovest e nel Centro, mentre i flussi di lavoratori nel Sud e Isole – che abbiamo sempre indicato come molto poco “regolato” – non sembrano siano stati modificati in modo apprezzabile dalle riforme.

Figura 2. Tasso di rotazione per area geografica, 1985-2003



Guardando alla disaggregazione per classi di età invece è evidente come non ci sia stato nessun avvicinamento tra i tassi di rotazione della forza lavoro giovane e meno giovane. La dinamica più accentuata, anzi, è proprio quella registrata dalle classi di età che già erano più mobili che il resto della popolazione, e in particolare quella dei lavoratori fino a 24 anni – arrivati a fine periodo a un tasso di rotazione prossimo al 180%, corrispondente a una durata media dei contratti di poco superiore all’anno – e quella dei lavoratori tra 25 e 34 anni, il cui *gwt* è cresciuto di quasi 22 punti percentuali dopo il 1997. È da registrare comunque che anche per le altre classi di età si è registrato un incremento apprezzabile nella mobilità, segno che il mutamento del mercato non ha coinvolto esclusivamente il “margine” nuovo entrato nel mercato del lavoro.

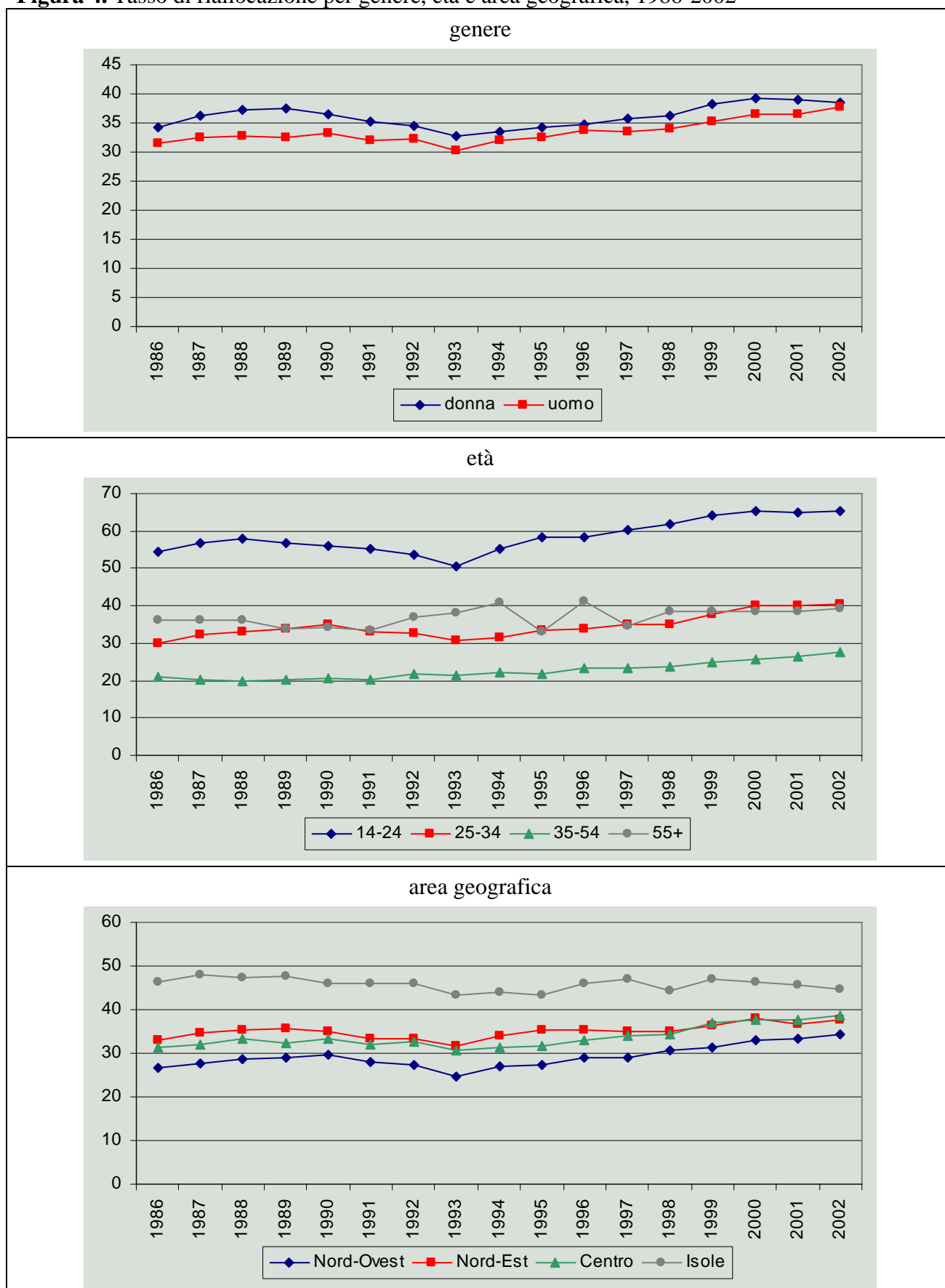
Figura 3. Tasso di rotazione per età del lavoratore, 1985-2003



Abbandonando un'ottica incentrata sulla durata del rapporto di lavoro, implicita nell'uso del *gwt*, la domanda che possiamo porci è come si è evoluta nel tempo la quota di individui effettivamente coinvolta nella rotazione della forza lavoro, misurabile con il tasso di riallocazione, o *total worker turnover*. Questo è definito come rapporto tra il numero di persone che nell'anno effettuano almeno un movimento – sia esso una associazione o una separazione – e il numero totale di persone che sono state presenti sul mercato del lavoro, cioè che hanno avuto durante l'anno almeno una occupazione, a prescindere dalla sua durata. Nella figura 4 sono riportati gli andamenti del tasso di riallocazione tra il 1986 e il 2002, disaggregati per genere, età e area geografica. I risultati riportati sono in parziale contraddizione con quanto riportato nello studio già citato di Trivellato e altri, che riportavano in quasi tutte le disaggregazioni considerate un calo del tasso di riallocazione dopo il 1998. Nel caso ad esempio degli uomini, in WHIP si registra un aumento quasi continuo del tasso dopo il 1997, per un incremento complessivo di oltre quattro punti percentuali. La discrepanza stupisce, in quanto questo è un indicatore per il quale la Rilevazione delle Forze di Lavoro dell'Istat presenta un piano di osservazione che è adeguato alla sua corretta misurazione. Il sospetto, che viene confermato quando si fanno ulteriori disaggregazioni, è che più che a diversità nella popolazione di riferimento – che pure esistono ma che non mi sembra aiutino a spiegare una differenza negli andamenti – la discrepanza vada ricondotta alla poca rappresentatività degli stranieri nella rilevazione Istat. È probabile infatti che, nonostante l'Istituto di statistica effettui delle correzioni per arrivare a stime consistenti degli stock, le Forze Lavoro comprendano nel campione effettivamente intervistato soprattutto lavoratori stranieri con carriere lavorative relativamente stabili. In effetti, se si rifanno i conti escludendo gli stranieri, anche in WHIP il tasso di riallocazione dopo il 2000 decresce.

Guardando ai tagli per età e area geografica si conferma in buona parte quanto già osservato per il *gwt*: l'incremento di mobilità coinvolge tutte le classi di età; si assiste a una sorta di convergenza tra mobilità nelle diverse regioni del paese, legata a una crescita abbastanza netta nelle regioni "poco mobili" quali quelle del Nord-Ovest e Centro, e a un calo registrato per il Sud e Isole.

Figura 4. Tasso di riallocazione per genere, età e area geografica, 1986-2002



3. Tempi di rientro nell'occupazione dipendente

Un dato livello di mobilità, sia essa misurata come tasso di rotazione o di riallocazione, è compatibile con diverse storie per quel che riguarda le carriere individuali, e in particolare con le possibilità di trovare lavoro quando si è disoccupati. Consideriamo un esempio estremo: se esistessero due sole imprese e queste si scambiassero ogni anno tutti i dipendenti avremmo un tasso di rotazione del 200%, un tasso di riallocazione del 100%, e tutti i lavoratori sarebbero sempre occupati. Se quelle due imprese invece cambiassero tutti i propri dipendenti attingendo da un bacino di disoccupati di uguale dimensione, i tassi di rotazione e di riallocazione rimarrebbero invariati, ma ogni anno metà della popolazione si troverebbe senza una occupazione.

Riprendiamo quanto detto in apertura su flessibilità/mobilità. Tra i pregi attribuiti ad una normativa flessibile vi è il fatto che un mercato con pochi attriti dovrebbe essere capace di creare occupazione, poiché le imprese, potendo gestire più liberamente il fattore produttivo lavoro, avrebbero una maggiore propensione ad assumere e più ampie possibilità di sviluppo, e dove contemporaneamente, quindi, anche gli individui avrebbero una maggiore facilità nel trovare un impiego.

Semplificando un po', si può dire che gli indicatori di mobilità considerati nel paragrafo precedente ci danno una risposta solo rispetto al primo punto: misurando la velocità con la quale c'è un ricambio della forza lavoro quella che abbiamo è una *proxy* di quanta libertà hanno le imprese nella gestione del fattore produttivo lavoro. Per capire se si realizza anche la parte della storia che riguarda i lavoratori, invece, non è sufficiente rilevare solo il numero di transizioni, poiché, come nell'esempio proposto, gli stessi flussi di associazioni/separazioni possono realizzarsi attingendo ad un bacino di offerta di lavoro più o meno ampio, e sono compatibili quindi con diversi livelli di disoccupazione.

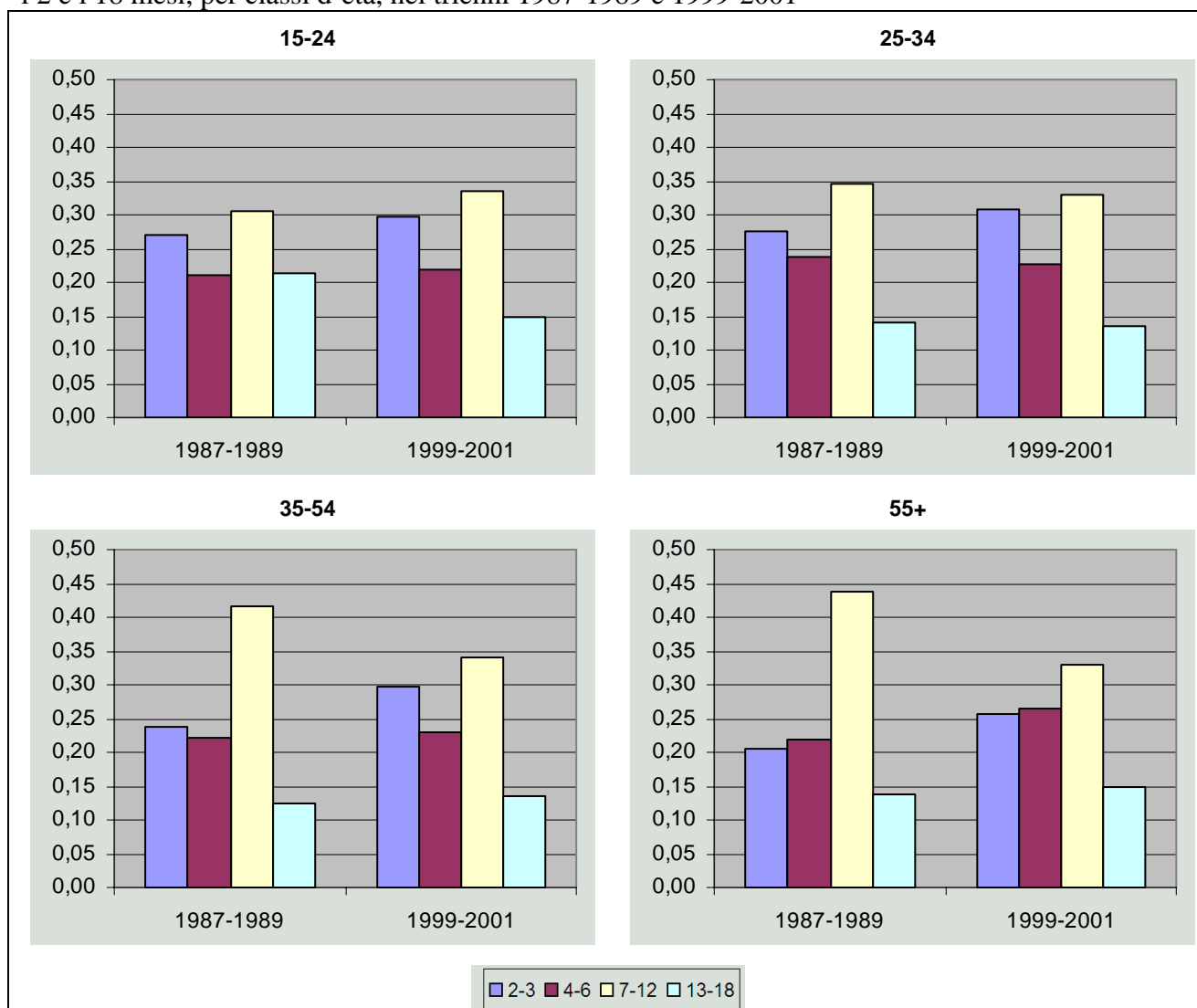
In WHIP lo stato di disoccupazione non è direttamente rilevabile, ma osserviamo una grandezza che può darci lo stesso una idea delle *chances* occupazionali del lavoratore: è il tempo di rientro, vale a dire il lasso di tempo che intercorre tra la separazione di un individuo da un rapporto di lavoro dipendente e la sua eventuale riassociazione. Questo indicatore ci dà una misura della facilità con la quale l'individuo riesce a trovare una nuova occupazione nel momento in cui, per qualsiasi motivo, si è separato dall'impresa per la quale lavorava.

Nelle figure 3 e 4 confrontiamo i tempi di rientro in due trienni simili tra loro rispetto al ciclo occupazionale: uno, dal 1987 al 1989, collocato in anni che precedono sia la stagione di riforma dei contratti di lavoro e della contrattazione collettiva che le riforme pensionistiche; il secondo va dal 1998 al 2001, successivo quindi all'entrata in vigore della riforma Treu ma precedente alla legge 30/2003, che è attualmente al di fuori del campo di osservazione di WHIP. Le unità statistiche selezionate sono tutte le separazioni avvenute nei mesi da gennaio a giugno dei due trienni considerati, escludendo quelle per le quali si osserva un rientro in tempi molto brevi (fino a due mesi), in modo da avere un campione di separazioni molto probabilmente non volontarie, e quelle per le quali non si osserva un rientro nell'arco di 18 mesi, che è il periodo di censura del secondo triennio.

In figura 3 sono messe a confronto le distribuzioni dei tempi di rientro disaggregate per classi di età. È abbastanza evidente per tutte le età considerate una riduzione dei tempi di attesa. La categoria di rientri più brevi (2-3 mesi) aumenta di importanza in tutte le classi, e in tutte le classi si osserva una riduzione complessiva dei tempi di attesa medio lunghi (da sei mesi a un anno e più di un anno). In termini relativi, sembra che la classe per la quale il miglioramento è meno apprezzabile sia quella dei 25-34enni, teoricamente una categoria di lavoratori tra le più interessate dalle riforme dei contratti. Un altro risultato forse inatteso è l'incremento, seppur lieve, della quota di rientri oltre

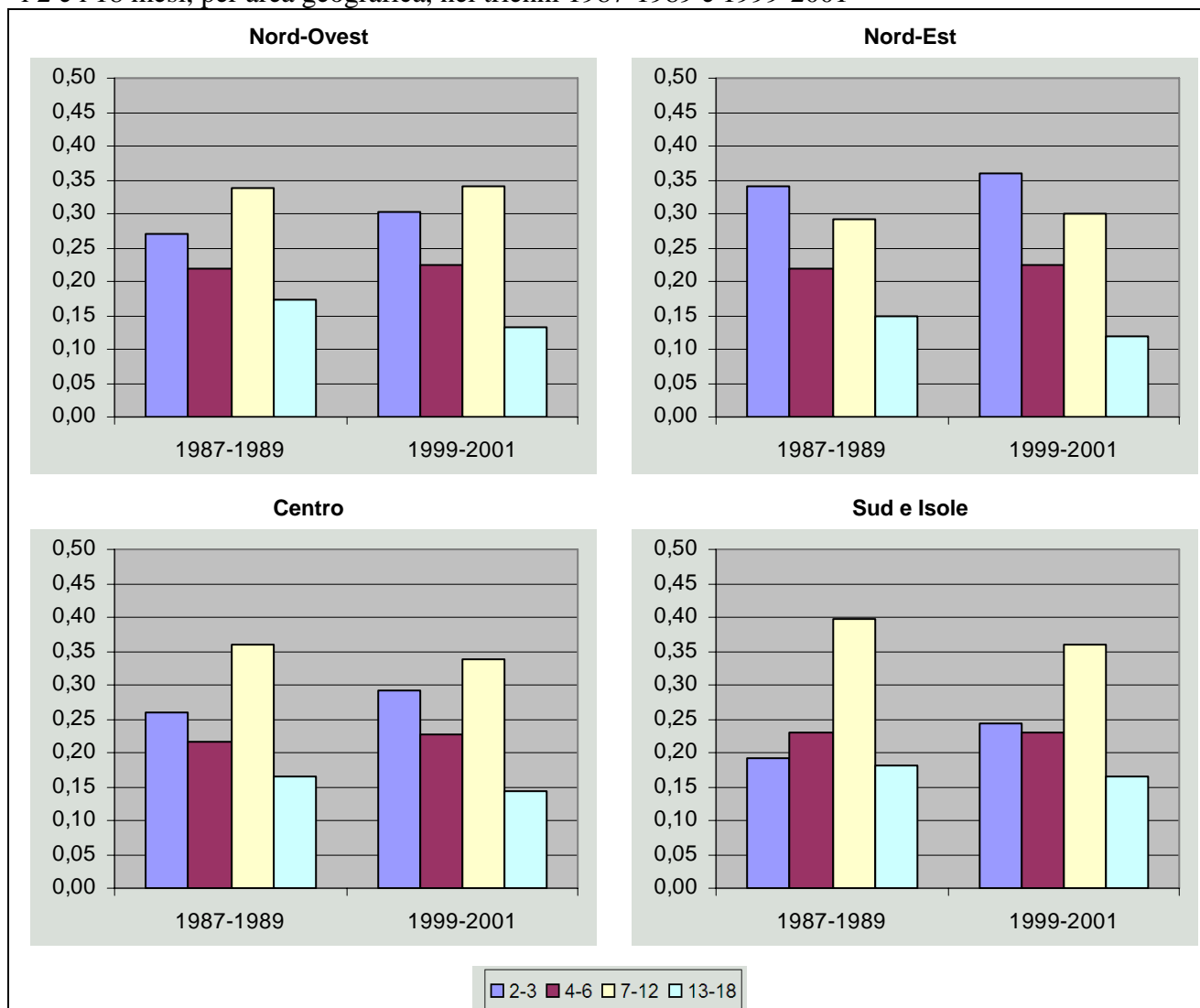
l'anno per i lavoratori di 35-54 e 55 e più anni, con un contemporaneo calo molto sensibile dei rientri tra sei mesi e un anno. È plausibile collegare questo fatto all'istituto della mobilità, che potrebbe aver indotto parte dei lavoratori che non hanno trovato subito una ricollocazione a posporre il rientro, sfruttando la copertura reddituale garantita dall'indennità. I tempi di rientro oltre l'anno in effetti calano maggiormente per la categoria dei giovanissimi, per i quali è meno probabile, dati i requisiti posti dalla legge, l'eleggibilità per l'indennità.

Figura 3. Tempi di rientro nell'occupazione dipendente dopo una separazione. Quota dei rientri tra i 2 e i 18 mesi, per classi d'età, nei trienni 1987-1989 e 1999-2001



In figura 4 effettuo un confronto simile, ma per area geografica. Le differenze tra aree partono molto accentuate, con una situazione particolarmente critica per il Sud e Isole, dove meno di un lavoratore su cinque trova un nuovo impiego in due-tre mesi (sono uno su tre nel Nord-Est, più di uno su quattro nel Nord-Ovest e Centro); e dove il 40% ci mette dai sei mesi a un anno (sono meno del 30% nel Nord-Est, intorno al 35% nelle altre due aree). Si assiste peraltro a un miglioramento apprezzabile nel triennio 1999-2001, ma questo non basta a chiudere il divario dato il contemporaneo, apprezzabile miglioramento in tutte le altre aree. Anche in questo caso notiamo che la classe di rientri più lunghi diminuisce in proporzione meno al Sud che nel resto del paese; anche in questo caso, sembra naturale associare questo fatto anche alla maggior durata dell'indennità concessa ai lavoratori messi in mobilità al Sud.

Figura 4. Tempi di rientro nell'occupazione dipendente dopo una separazione. Quota dei rientri tra i 2 e i 18 mesi, per area geografica, nei trienni 1987-1989 e 1999-2001



4. Porta di ingresso o trappola?

Allargando l'orizzonte di analisi per cogliere caratteristiche più strutturali delle carriere lavorative, la domanda che possiamo porci è se i nuovi contratti di lavoro siano per i lavoratori un passaggio verso carriere stabili o una trappola di precarietà dalla quale è difficile uscire. Per capire se i nuovi contratti sono un "bene" o un "male" per i lavoratori, in particolare per i giovani che entrano per la prima volta sul mercato, dobbiamo però decidere qual è il controfattuale cui fare riferimento. Se il confronto è tra lavoratori che in uno stesso periodo entrano con contratti diversi potremmo concludere – ad esempio – che entrare nel mercato con il contratto di lavoro B risulta in un detrimento della carriera lavorativa rispetto a quanto accade a chi entra con il contratto A. Ma quale sarebbe stata la storia lavorativa di entrambi se fosse esistito solo il contratto A? Può benissimo darsi che i due avrebbero avuto carriere lavorative ancora più distanti⁴. Chiedersi cosa è cambiato

⁴ Un esempio è il seguente. Immaginiamo che ci siano due tipologie di datori di lavoro, delle quali per qualche ragione una ha una preferenza per lavoratori a tempo indeterminato, l'altra a tempo determinato. Se le seconde sono obbligate per legge ad aprire posizioni a tempo indeterminato, finiranno comunque – magari pagando una penalità – per licenziare almeno parte dei loro lavoratori. Questi torneranno sul mercato del lavoro con lo stigma di un licenziamento che

dopo le riforme degli anni Novanta equivale a interrogarsi su questa ultima domanda, più che a confrontare individui appartenenti a una stessa coorte “esposti” a contratti di lavoro diversi.

Il raffronto che propongo qua in modo molto descrittivo è tra due periodi, gli anni 1985-1991 e 1998-2004, che rappresentano le versioni più distanti di funzionamento del mercato del lavoro che abbiamo a disposizione in WHIP. I due periodi sono piuttosto simili dal punto di vista della dinamica occupazionale – sono entrambe fasi di ciclo crescente – ma radicalmente diversi per quel che riguarda la regolazione del mercato del lavoro. Nel primo esisteva ancora il collocamento pubblico; la contrattazione collettiva era centralizzata; il sistema pensionistico era nel pieno nelle glorie dell'*ancien régime*; le uniche eccezioni concesse al contratto di lavoro a tempo indeterminato erano per il lavoro stagionale e per due contratti con contenuti formativi per l'ingresso dei giovani, il contratto di formazione lavoro e l'apprendistato. Nel secondo periodo, fatti salvi i diritti acquisiti dai lavoratori più solidamente incardinati nel mercato – e senza ancora la fantasia contrattuale apportata dalla legge 30 – quasi tutto quello che si poteva liberalizzare era stato già sostanzialmente liberalizzato.

Già abbiamo visto che la mobilità misurata in termini di flussi di lavoratori e di velocità nel reingresso nel lavoro dipendente è tendenzialmente maggiore nel secondo periodo. La domanda che mi pongo qua è se anche le carriere retributive siano maggiormente mobili, intendendo per mobilità una situazione in cui le disparità nella distribuzione delle retribuzioni in un dato anno non si cristallizzano, ma diminuiscono quando si considera la retribuzione in sezioni più ampie della carriera lavorativa. Il primo a formalizzare questa idea in un indicatore di mobilità è Shorrocks (1978). L'accezione di mobilità colta dall'indicatore proposto da Shorrocks però non è perfettamente in linea con la domanda che ci siamo posti, in quanto guarda a *cambiamenti* nella distribuzione dei redditi e non a quale sia la loro direzione. Come già rilevato da Bénabou e Ok (2001) e ribadito da Fields (2008), in questo modo cambiamenti nella distribuzione dei redditi che portano a una maggiore uguaglianza vengono trattati in modo essenzialmente identico a cambiamenti che portano a una maggiore disuguaglianza. Nell'articolo citato Fields propone un insieme di proprietà desiderabili per misure che colgano il carattere “equalizzante” della mobilità, e individua una classe di indicatori che le soddisfano la cui forma generale è la seguente:

$$\mathcal{E} \equiv 1 - I(a)/I(y_1),$$

dove a è il vettore di redditi medi su tutto il periodo, y_1 è il vettore di redditi nel primo periodo, e $I(.)$ è una misura di disuguaglianza *Lorenz-consistent*, quale il coefficiente di Gini o l'indice di Theil.

Nei risultati che presento calcolo questo indicatore per le nuove coorti di giovani entrati nel mercato del lavoro all'inizio dei due periodi prescelti, utilizzando il coefficiente di Gini. In particolare, seleziono gli individui che nell'anno iniziale (rispettivamente nel 1985 e nel 1998) hanno una età di 20-29 anni; iniziano una attività lavorativa come dipendenti; non hanno registrati altri episodi lavorativi negli anni precedenti; partecipano con una certa continuità al mercato del lavoro osservabile in WHIP, ove il criterio utilizzato come soglia di continuità è il seguente: una attività lavorativa corrispondente almeno a un anno e mezzo equivalente a tempo pieno, distribuita temporalmente su almeno 5 anni. Per maggiore omogeneità del campione escludo anche i lavoratori per i quali si osservano attività di lavoro autonomo – per i quali, peraltro, non avremmo a disposizione una indicazione realistica dei redditi percepiti.

Le caratteristiche dei due campioni sono riportati in tabella 1, dalla quale non si notano grosse differenze di composizione, salvo un incremento della quota di occupati del Nord-Est e una età

potrebbe influenzare negativamente la loro carriera successiva. Se fossero stati assunti a tempo determinato è probabile che questo effetto stigma sarebbe stato inferiore, e le carriere meno penalizzate.

media cresciuta di un anno tra i due periodi. Cambia invece molto, ovviamente, la modalità contrattuale con la quale i giovani hanno il loro primo rapporto di lavoro. Nel 1985 l'83,8% degli ingressi avviene con un contratto a tempo indeterminato. I Contratti di Formazione Lavoro, non ancora nel loro momento di massimo utilizzo, coprono il 12%; l'apprendistato era all'epoca rivolto principalmente ai giovanissimi, e in questa fascia d'età copre poco più del 4%. Nel 1998 la quota di ingressi a tempo indeterminato crolla al 43,6%; aumenta di molto la diffusione dell'apprendistato; i contratti a tempo determinato, dei quali la legge Treu inizia soltanto la liberalizzazione, coprono già il 16,6% degli ingressi.

Tabella 1. Caratteristiche dei lavoratori dipendenti di 20-29 anni entrati nel mercato del lavoro nel 1985 e nel 1998.

	coorte del 1985	coorte del 1998
Numero di individui	1064	2103
Donna	47,4	48,0
Uomo	52,6	52,0
Età media	22,3	23,2
Nord-Ovest	35,4	34,8
Nord-Est	14,1	19,1
Centro	35,4	34,8
Sud e Isole	27,6	25,9
Tempo indeterminato	83,8	43,6
CFL	12,0	17,4
Apprendista	4,2	21,8
Interinali	-	0,6
Tempo determinato	-	16,6
Parasubordinato	-	-
Apprendista	4,2	21,8
Operaio	42,6	43,8
Impiegato	53,0	34,4
Dirigente	0,2	0,1
Industria	38,9	37,5
Costruzioni	9,1	8,1
Servizi	52,0	54,4

Nella tabella 2 riporto i principali risultati rispetto alla distribuzione e alla mobilità delle retribuzioni nei due campioni. Come misure di reddito considero il reddito totale annuo e quello medio settimanale, calcolati nel primo anno del periodo (indicato in tabella con YI) e in media su tutto il periodo (indicato in tabella con Y^A). Tutti i redditi sono espressi in termini reali a prezzi 2007.

Il primo dato che risalta è che a distanza di 13 anni, guardando alle medie nel periodo, le retribuzioni totali calano. Nell'arco dei primi sette anni di carriera la retribuzione annua di un giovane era di circa 17.600 euro a metà degli anni Ottanta, cala a circa 16.700 a fine anni Novanta. C'è invece un aumento – ma estremamente modesto, sotto l'1% – della retribuzione unitaria, segno che a diminuire è stata la quantità di lavoro mediamente prestata. L'incremento è comunque decisamente minore che per la popolazione generale, per la quale le retribuzioni reali unitarie dal 1985 al 1999 erano cresciute di circa il 15% (Contini *et al.*, 2008).

La diseguaglianza nella retribuzione a inizio carriera è maggiore per la coorte del 1998, sia guardando alle retribuzioni totali che unitarie, anche se per le seconde gli intervalli di confidenza al 90% sono parzialmente sovrapposti. Il dato interessante è che la diseguaglianza calcolata sulle retribuzioni medie è invece uguale nei due periodi, per quel che riguarda quelle annuali, apparentemente inferiore nel secondo periodo per quelle unitarie, anche se, di nuovo, gli intervalli di confidenza sono parzialmente sovrapposti.

Queste dinamiche si traducono in un indicatore di mobilità che segnala per entrambe le misure del reddito una maggior mobilità nel periodo post-riforme, con una dinamica quindi che tende a equalizzare maggiormente le distribuzioni. Questo è particolarmente evidente considerando la retribuzione unitaria, sulla quale l'indice nel primo periodo è di poco superiore alla situazione di massima immobilità: per la coorte dell'85 entrare con una bassa retribuzione sembra essere una "trappola" molto più di quanto non accada per quella entrata nel '98.

Tabella 2. Medie, disuguaglianza e mobilità delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti di 20-29 anni entrati nel mercato del lavoro nel 1985 e nel 1998.

	<i>retr totale</i>		<i>retr unitaria</i>	
	1985-1991	1998-2004	1985-1991	1998-2004
y1	7742	6979	307,101	328,075
y^	17614	16747	371,487	375,003
Gini(y1)	0,393	0,429	0,19034	0,228
	0,381-0,405	0,419-0,438	0,176-0,210	0,208-0,252
Gini(y^)	0,269	0,267	0,172	0,166
	0,259-0,279	0,259-0,274	0,165-0,180	0,159-0,172
ε	0,314	0,378	0,094	0,274
	0,287-0,343	0,357-0,400	0,021-0,180	0,200-0,344

Anche in questo caso son necessarie due cautele. La prima discende dalla scelta delle due coorti. L'esigenza di avere due periodi di analisi sufficientemente lunghi, in fasi simili del ciclo, e collocati prima e dopo le riforme, non ha concesso molti gradi di libertà in questa scelta. Per raffronto, in tabella 3 riporto le stime su disuguaglianza e mobilità in sei finestre di sei anni, tre prima delle riforme e tre dopo. Il 1985 in effetti presenta il ritratto meno favorevole rispetto alla mobilità dei redditi; cionondimeno, soprattutto rispetto alle retribuzioni unitarie, il periodo post riforme rivela una mobilità decisamente superiore – e crescente allo spostarsi in avanti della finestra.

Tabella 3. Disuguaglianza e mobilità delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti di 20-29 anni entrati nel mercato del lavoro nel 1985/1987 e nel 1997/1999.

	retr totale			retr unitaria		
	G(Y1)	G(Y [^])	\mathcal{E}	G(Y1)	G(Y [^])	\mathcal{E}
1985-1990	0,380	0,256	0,326	0,190	0,173	0,092
1986-1991	0,393	0,245	0,377	0,177	0,163	0,082
1987-1992	0,420	0,244	0,419	0,212	0,161	0,240
Media tre finestre	0,397	0,248	0,376	0,193	0,165	0,143
1997-2002	0,423	0,273	0,355	0,214	0,164	0,230
1998-2003	0,427	0,261	0,390	0,226	0,167	0,260
1999-2004	0,432	0,263	0,392	0,231	0,162	0,299
Media tre finestre	0,428	0,265	0,379	0,224	0,165	0,264

La seconda cautela deriva dal fatto che le stime considerano le sole retribuzioni da lavoro dipendente. Soprattutto nel secondo periodo questo può dare una rappresentazione distorta del mercato del lavoro dei giovani soprattutto per la grande importanza che il lavoro parasubordinato ha assunto a partire dall'istituzione della c.d. gestione separata dell'Inps nel 1996. Una corretta contabilità del lavoro parasubordinato però è molto difficile, in quanto nella fonte Whip (e, all'origine, nella stessa fonte Inps) sono riportate solo le retribuzioni percepite, e non la quantità di lavoro prestata. Inoltre il lavoro parasubordinato assume una certa rilevanza quantitativa solo verso la fine degli anni Novanta, e quindi per poter svolgere il nostro esercizio avremmo bisogno di dati più aggiornati di quanto offre oggi Whip. Se facciamo comunque l'esperimento di includere nelle stime anche il lavoro parasubordinato si aggiungono circa solo il 2% di nuovi episodi, non abbastanza per cambiare i risultati riportati. Più in generale, va rilevato che il secondo periodo considerato rimane abbastanza a ridosso della prima grossa riforma, e non coglie quanto succederà negli anni successivi, quando il mercato avrà recepito appieno le riforme svolte, e quando arriveranno la ulteriore liberalizzazione dei contratti a tempo determinato nel 2000, e la legge 30 del 2005.

5. Conclusioni

In questo lavoro ho cercato di descrivere come sono evolute nel medio-lungo periodo alcune dinamiche ascrivibili al tema della mobilità del lavoro, per contribuire a ricostruire un quadro di quanto è cambiato il mercato del lavoro in seguito a quel lungo processo di flessibilizzazione, in parte endogeno in parte guidato da cambiamenti nella normativa, che ha caratterizzato gli anni Novanta.

Per quel che riguarda i flussi di lavoratori osserviamo dopo il 1997 un deciso incremento nella velocità con la quale i lavoratori "ruotano" tra posti di lavoro e imprese diverse, e una sempre maggior quota di persone coinvolte in questo gioco. L'incremento sembra fermarsi o quanto meno rallentare agli inizi del millennio, assestandosi comunque su livelli assoluti piuttosto alti, di un terzo maggiori rispetto ai valori già alti che *in media* venivano registrati in Italia. Negli anni pre riforme, questa media alta era il risultato di "zone" del mercato già particolarmente flessibili: i lavoratori giovani; le piccole imprese; il Sud e il Nord-Est del paese. L'evoluzione successiva ci parla da un lato di differenziali geografici che si son ridotti molto, con una crescita rilevante della mobilità in particolare nelle regioni del Nord-Ovest del paese. Dall'altro di differenziali per età che sembrano essersi ampliati ancora di più, fatto questo che non stupisce data la prevalenza dei giovani in quel "margine" che è stato interessato maggiormente dalle riforme.

A un mercato più flessibile vorremmo vedere associate anche maggiori opportunità di rientro, per coloro che vengono a trovarsi senza un lavoro, e di carriera, per coloro che si trovano a detenere una occupazione mal remunerata. Entrambe queste attese sembrano trovare una conferma, seppure al livello molto aggregato scelto per l'analisi. In tutte le classi di età e in tutte le aree del paese aumenta la quota di persone che riesce a rientrare nel lavoro dipendente in tempi brevi; specularmente diminuisce la quota di quanti ci mettono più di anno, salvo per alcune categorie di lavoratori probabilmente maggiormente interessati dall'istituto della Mobilità. Si registra, molto più che a metà degli anni Ottanta, una discreta mobilità dei redditi, intesa come una situazione in cui le disparità che si registrano in un dato istante del tempo non si cristallizzano, ma diminuiscono considerando le retribuzioni nel complesso della carriera lavorativa delle persone. Le ombre, anche rispetto all'ultimo punto citato, riguardano la situazione delle nuove coorti di giovani che sono entrate a fine anni Novanta rispetto a quanti erano e sono maggiormente incardinati nel mercato del lavoro, la cui situazione la normativa ha cercato di intaccare il meno possibile. Seppure *all'interno* delle nuove coorti si registri una maggior forza equalizzante delle dinamiche salariali, non si può non registrare come in termini reali le retribuzioni medie non siano praticamente cresciute nell'arco dei tredici anni che separano i due periodi qua considerati, andando ad ampliare anche sotto il profilo dei redditi il divario osservabile rispetto al resto della forza lavoro.

Bibliografia

Bénabou, R. e E.A. Ok (2001), "Mobility as Progressivity: Ranking Income Processes According to Equality of Opportunity", NBER - National Bureau of Economic Research, Working Paper #8431

Bertola, G, T. Boeri, S. Cazes (1999), "Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement", ILO - Employment and Training Papers #48

Berton, F., F. Devicienti, L. Pacelli (2008), "Temporary jobs: Port of entry, Trap, or just Unobserved Heterogeneity?", Laboratorio Revelli, Working Paper #79

Blanchard, O.J., P. Diamond (1990), "The Cyclical Behavior of Gross Flows of Workers in the United States", *Brookings Papers of Economic Activity*, n. 2, pp. 85-155

Contini, B., R. Leombruni, L. Pacelli e C. Villosio (2008), "Wage mobility and dynamics in Italy 1993-1998", in E.P. Lazear, K.L. Shaw (a cura), *An International Comparison of the Structure of Wages*, Forthcoming from University of Chicago Press

Del Conte, Devillanova e Morelli, 2004, "L'indice OECD di rigidità nel mercato del lavoro: una nota", *Politica economica*, 3, 335-356

Fields, G.S. (2008), "Does Income Mobility Equalize Longer-Term Incomes? New Measures of an Old Concept", Cornell University ILR Working Papers, disponibile su: http://works.bepress.com/gary_fields/23

Friedman, M. (1962), *Capitalism and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press

Leombruni, R., R. Quaranta (2005), "Eppure si muoveva già: Una breve storia della mobilità dei lavoratori in Italia", in B. Contini e U. Trivellato (a cura), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Bologna, Il Mulino

Ocse (1996), *Employment Outlook 1996*, Parigi

Ocse (1997), *Employment Outlook 1997*, Parigi

Shorrocks, A. F. (1978) "Income Inequality and Income Mobility", *Journal of Economic Theory*, 19, 376-393

Trivellato, U., A. Paggiaro, R. Rosati, R. Leombruni (2005), "La mobilità dell'insieme dei lavoratori 1995-2003" (2005), in B. Contini e U. Trivellato (a cura), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Bologna, Il Mulino